Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 9 Sa 1958/07

Datum:	11.07.2008
Gericht:	Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	9. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	9 Sa 1958/07
ECLI:	ECLI:DE:LAGD:2008:0711.9SA1958.07.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Düsseldorf, 10 Ca 1917/07
Schlagworte:	Pauschallohnvereinbarung, Inhaltskontrolle, übliche Vergütung, Verfall
Normen:	§§ 307 Abs. 1 S. 2, 306, 612 Abs. 2 BGB, §§ 21, 13 MTV für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes NRW vom 24.05.2005
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Eine der AGB-Kontrolle unterliegende Vereinbarung, nach der durch den (arbeitsvertraglich vereinbarten) Wochen-/Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten ist, ist unwirksam, weil der Arbeitnehmer nicht erkennen kann, in welcher Höhe er Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung hat (Verstoß gegen Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB). Der Inhalt des Vertrags richtet sich in diesem Fall nach den gesetzlichen Vorschriften.

2. § 612 Abs. 2 BGB gilt auch, wenn eine Vergütungsvereinbarung unwirksam ist (BAG vom 28.09.1994, AP Nr. 38 zu § 2 BeschFG 1985). Die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung für Mehrarbeit ist nicht die übliche Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB, wenn der Arbeitgeber auch mit vergleichbaren Arbeitnehmern Pauschallohnvereinbarungen abgeschlossen hat. Sofern keine Tarfiverträge angewendet werden, entspricht vielmehr die Fortzahlung der vereinbarten Vergütung bei Leistung von Mehrarbeit der Üblichkeit. In einem solchen Fall besteht kein Anspruch auf tarifvertragliche Zuschläge für Mehrarbeit.

3. Fehlt es an einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige Arbeitszeit und

verweist der Arbeitsvertrag "im Übrigen" auf tarifvertragliche Regelungen, bestimmt sich nach diesen der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit.

4. Sehen die tarifvertraglichen Regelungen vor, dass Mehrarbeit durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden kann und zu vergüten ist, wenn sie bis zum 31.03. des Folgejahres nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen wurde, ist der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung erst am 31.03. des Folgejahres fällig. Eine tarifvertragliche Ausschlussfrist läuft erst ab diesem Zeitpunkt.

Tenor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 5.9.2007 - 10 Ca 1917/07 - wird teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat April 2006 einen Betrag in Höhe von 603,32 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1.5.2007 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat März 2007 einen weiteren Betrag in Höhe von 75,74 EUR brutto und für den Monat April 2007 einen weiteren Betrag in Höhe von 181,82 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 199,68 EUR seit dem 6.6.2007, aus 10,22 EUR seit dem 1.4.2007 und aus 35,18 EUR seit dem 1.5.2007 zu zahlen.

Die Beklagte wird ferner verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 122,57 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.4.2007 zu zahlen.

Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen, soweit der Kläger mit dem Antrag zu 6) für April 2006 einen höheren Betrag als 603,32 EUR nebst Zinsen, mit dem Antrag zu 5) einen höheren Betrag als 62,40 EUR nebst Zinsen für März 2007 und als 137,28 EUR nebst Zinsen für April 2007 und mit dem Antrag zu 8) einen höheren Betrag als 12,48 EUR verlangt.

Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen, soweit die Berufungskammer das Urteil des Arbeitsgerichts in Höhe eines Teilbetrages von 603,32 EUR brutto nebst Zinsen und von 199,68 EUR brutto nebst Zinsen abgeändert hat. Für den Kläger wird die Revision zugelassen, soweit die Berufung in Höhe eines Teilbetrages von 201,38 EUR brutto nebst Zinsen zurückgewiesen wurde. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

T A T B E S T A N D :

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Vergütung von Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Der Kläger war vom 01.10.1999 bis 30.04.2007 bei der ein Omnisbusunternehmen betreibenden Beklagten als Omnibusfahrer beschäftigt. Er war im Linien- und Gelegenheitsverkehr eingesetzt. Er bezog zunächst einen monatlichen Bruttolohn von 3.700,00 DM (1.891,78 €). Ab Juli 2006 betrug sein monatlicher Bruttolohn 2.084,72 €.

Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 01.10.1999 ist Folgendes vereinbart:

"1.

Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsvoraussetzungen

...

1.6

Der Mitarbeiter ist zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im zulässigen Umfang verpflichtet.

6.

Tätigkeitsvergütung

a)

...

Der Monatslohn beträgt brutto DM 3.700,00.

b)

Durch den Wochen/Monatslohn ist alle anfallende Mehrarbeit abgegolten.

...

10.

Kollektivregelungen

Das Arbeitsverhältnis unterliegt im Übrigen den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr in ihrer jeweils letzten Fassung. Die Tarifverträge können im Büro eingesehen werden."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Arbeitsvertrag vom 01.10.1999 (Bl. 43 - 45 d. A.) Bezug genommen.

Der von der Beklagten verwendete Vordruck des Arbeitsvertrages sieht unter Ziffer 6. b) Folgendes vor:

"Durch den Wochen/Monatslohn ist anfallende Mehrarbeit bis ..... Stunden abgegolten."

Ein weiterer, vorformulierter Satz, der die Errechnung der Überstunden betrifft, wurde gestrichen. 24

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 24.05.2005 (im Folgenden MTV) enthält u.a. folgende Regelungen: 25

"§ 6 26

Ärztliche Untersuchung 27

(3) 28

Gehört der Arbeitnehmer ein Jahr dem Betrieb an, hat der Arbeitgeber die Kosten der fünfjährigen Routineuntersuchung zur Verlängerung des Führerscheines Klasse D, D 1 sowie der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung durch das Gesundheitsamt, ein Werksarztzentrum oder Betriebsarzt zu tragen. Hiervon ausgenommen sind Spezialuntersuchungen und Untersuchungen durch medizinisch-psychologische Dienste, es sei denn, dass die Untersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers durchgeführt werden. 29

§ 7 30

Arbeitszeitregelung 31

Arbeitszeit, Ruhezeit, Pause, Lenkzeit sowie Lenkzeitunterbrechung 32

(1) 33

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wöchentlich. Sie kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes verlängert werden. 34

(2) 35

Gemäß § 7 ArbZG kann die regelmäßige Arbeitszeit darüber hinaus 36

- an 60 Tagen im Jahr auf bis zu 10 Stunden täglich ohne Freizeitausgleich verlängert werden, 37

- um bis zu vier Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt; dies gilt auch für Nachtarbeitnehmer. 38

... 39

§ 9 40

Arbeitsbewertung des Fahrpersonals 41

im Linien-, Sonderlinien- und Freistellungsverkehr 42

(1) 43

Zur Lohnermittlung sind nachstehende Zeiten zu berücksichtigen: 44

a) 45

die auf Fahrten geleisteten Lenkzeiten, 46

b)

Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, der Bereitschaftsdienst und die Wagenpflege, jeweils in voller Höhe,

c)

bei unterbrochenen Diensten mindestens 8 Stunden, wenn zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ein Zeitraum von 12 Stunden liegt,

d)

Pausen/Wendezeiten von weniger als 20 Minuten.

(2)

Bereitschaftsdienst ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer sich auf der Arbeitsstelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

§ 10

Arbeitsbewertung des Fahrpersonals im Gelegenheitsverkehr

(1)

Zur Lohnermittlung sind nachstehende Zeiten zu berücksichtigen:

a)

die auf Fahrten geleisteten Lenkzeiten, Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, der Bereitschaftsdienst und die Wagenpflege jeweils in voller Höhe,

b)

zur Hälfte die Zeit innerhalb der täglichen Arbeitszeit, in der der Kraftfahrer über sie frei verfügen kann. Liegen zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mehr als 10-Stunden und würde sich durch die hälftige Anrechnung der freien Zeit eine Zeit von weniger als 8 Stunden ergeben, sind für die Lohnermittlung 8 Stunden zugrundezulegen,

c)

zu 50 % die Zeit, die ein Fahrer bei Doppelbesatzung als Ablöser auf der Fahrt verbringt und zwar auch dann, wenn er sich in der Schlafkabine aufhält, es sei denn, er ist vom Arbeitgeber angewiesen, Tätigkeiten zu verrichten,

d)

zu 50 % Wegezeiten, bei denen der Fahrer kein Fahrzeug lenkt,

e)

Liegetage außerhalb des Wohnorts bzw. Standorts des Fahrzeugs, in die keine Wochenruhezeit fällt.

(2)

Bereitschaftsdienst ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer

a)

sich auf der Arbeitsstelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers halten muss oder

b)

zur jederzeitigen Verfügung des Fahrgastes (bei Mietomnibusfahrten) steht.

§ 13

Zuschläge

(1)

Alle Zuschläge werden auf der Basis des Stundenlohnes berechnet. Erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Gehalt, so beträgt der Stundensatz 1/167 des Monatsgehaltes.

(2)

Für über 173 Stunden monatlich hinaus geleistete Arbeit wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gezahlt, sofern sie nicht gemäß Abs. 3 durch Freizeitgewährung ausgeglichen wird.

(3)

Mehrarbeit, die über 173 Stunden monatlich hinaus geht, kann durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden, die auf Wunsch des Arbeitnehmers ganztägig zu erfolgen hat. Mehrarbeit, die noch durch Freizeit ausgeglichen werden muss, ist in der jeweiligen Entgeltabrechnung oder einer gesonderten Aufzeichnung auszuweisen. Mehrarbeit, die im Laufe des Kalenderjahres geleistet wurde, ist spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres auszugleichen. Mehrarbeit, die bis zum 31.03. des Folgejahres nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen wurde, ist mit der Aprilabrechnung einschließlich des Mehrarbeitszuschlages zu vergüten.

(4)

Für Sonntagsarbeit wird ein Zuschlag von 25 % gezahlt.

...

(6)

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird ein Zuschlag von 100-% gezahlt. Für auf Werktage fallende Feiertage entfällt die Pflicht zur Gewährung eines Ersatzruhetages.

...

(9)

Im Linien-, Sonderlinien- und Freistellungsverkehr wird für geteilte Dienste ein Zuschlag von € 5,11 je Arbeitstag gezahlt, wenn mindestens eine Unterbrechung mehr als 1 Stunde beträgt.

§ 21

Ausschlussfristen für die Geltendmachung von 92

Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis 93

(1) 94

... 95

(2) 96

Ansprüche aus Mehrarbeit sowie auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Erstattung von Barauslagen sowie alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag sind spätestens zwei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Dies gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers. Im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrages verkürzt sich die vorstehende Frist auf einen Monat nach Vertragsende. Ausgenommen von diesen Ausschlussfristen sind Ansprüche aus unerlaubter Handlung. 97

(3) 98

Nach Ablauf der angeführten Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen, es sei denn, dass sie dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten gegenüber bzw. vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer oder seinem Beauftragten vorher erfolglos schriftlich geltend gemacht worden sind. In diesem Falle tritt die gesetzliche Verjährung in Kraft." 99

Bei einem Einsatz des Klägers im Linienverkehr musste dieser seine Arbeit auf dem Betriebshof der Beklagten aufnehmen und beenden. Hatte er den Bus der Linie SB 50/24 zu fahren, war der Dienst geteilt und er musste zwei Anfahrten und zwei Abfahrten von bzw. zum Betriebshof durchführen, die jeweils eine halbe Stunde, insgesamt also zwei Stunden, dauerten. Wurde der Kläger mit dem Bus der Linie 751/25 eingesetzt, benötigte er für die An- und Abfahrt insgesamt 40 Minuten. Für die übrigen Linien betrug die An- und Abfahrt jeweils insgesamt eine Stunde. 100

Der Kläger war vom 01.04.2006 bis 13.04.2006 (9 Arbeitstage) arbeitsunfähig krank. Vom 14.04.2006 bis 28.04.2006 arbeitete er im Liniendienst, wie folgt: 101

14.04.2006 102

Linie 770/22 von 5.46 Uhr bis 16.05 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 103

15.04.2006 104

Linie 760 von 5.20 Uhr bis 5.53 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 105

16.04.2006 106

Linie 770/22 von 5.46 Uhr bis 16.05 Uhr sowie 107

eine Stunde An- und Abfahrt 108

18.04.2006 109

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie zwei Stunden An- und Abfahrt 110

19.04.2006 111

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie zwei Stunden An- und Abfahrt 112

20.04.2006 113

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie zwei Stunden An- und Abfahrt 114

21.04.2006 115

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie zwei Stunden An- und Abfahrt 116

22.04.2006 117

Linie 760 von 5.20 Uhr bis 15.53 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 118

23.04.2006 119

Linie 016/23 von 6.23 Uhr bis 15.34 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 120

24.04.2006 121

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 122

25.04.2006 123

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 124

26.04.2006 125

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 126

27.04.2006 127

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 128

28.04.2006 129

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt. 130

Ob der Kläger am 21.04.2006 weitere 2,5 Stunden für eine Fahrt zu einer Reparaturwerkstätte aufgebracht hat, ist zwischen den Parteien streitig. 131

Am 29.04.2006 fuhr der Kläger eine Reisegesellschaft nach Würzburg. Nach von ihm im Laufe des vorliegenden Rechtsstreits vorgelegten handschriftlichen Aufzeichnungen fuhr er um 5.00 Uhr vom Betriebshof der Beklagten zur Auftraggeberin der Beklagten in Dormagen, lud dann die Fahrgäste an mehreren Stellen bis 8.00 Uhr auf, kam um 15.30 Uhr in Würzburg an und begab sich anschließend mit der Reisegesellschaft auf eine Stadtrundfahrt, die etwa zwei Stunden dauerte. Nach den Aufzeichnungen legte er zwei Pausen von einer halben Stunde ein. Hinsichtlich des 30.04.2006 hat er mit Schriftsatz vom 29.05.2007 vorgetragen, er sei um 8.30 Uhr nach Taubersbischofsheim gefahren und um 16.30 Uhr zurückgekehrt. In 132

seinen handschriftlichen Aufzeichnungen heißt es hingegen, er sei am 30.04. um 10.00 Uhr nach Werthochheim und Hochberg gefahren und um 20.00 Uhr zurückgekehrt.

Vom 01.03.2007 bis 21.03.2007 hatte der Kläger Urlaub. Vom 22.03. bis 31.03.2007 war er im Liniendienst eingesetzt und arbeitete wie folgt: 133

22.03.2007 134

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie 1,5 Stunden An- und Abfahrt 135

23.03.2007 136

Linie SB 50/24 geteilt 6,85 Stunden sowie 1,5-Stunden An- und Abfahrt 137

24.03.2007 138

Linie 015/22 von 5.42 Uhr bis 14.16 Uhr 139

25.03.2007 140

Linie 770/22 sowie eine Stunde An- und Abfahrt 141

26.03.2007 142

Linie SB 50/21 von 5.46 Uhr bis 14.42 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 143

27.03.2007 144

Linie SB 50/21 von 5.46 Uhr bis 14.42 Uhr sowie eine Stunde An- und Abfahrt 145

29.03.2007 146

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie 1,5-Stunden An- und Abfahrt 147

30.03.2007 148

Linie SB 50/24 geteilt 6,85 Stunden sowie 1,5-Stunden An- und Abfahrt 149

31.03.2007 150

Linie 759/25 7,17 Stunden sowie eine Stunde An- und Abfahrt. 151

Vom 18.04.2007 bis 30.04.2007 befand sich der Kläger im Urlaub (9-Arbeitstage). Vom 01.04.2007 bis 17.04.2007 war er im Liniendienst eingesetzt und arbeitete, wie folgt: 152

01.04.2007 153

Linie 016/23 9,80 Stunden sowie eine Stunde An- und Abfahrt 154

02.04.2007 155

Linie 751/25 von 14.15 Uhr bis 21.57 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 156

157

03.04.2007

Linie SB 50/22 8,17 Stunden sowie eine Stunde An- und Abfahrt 158

05.04.2007 159

Linie 751/25 von 5,56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie eine-Stunde An- und Abfahrt 160

06.04.2007 161

Linie 016/23 von 6.23 Uhr bis 15.34 Uhr sowie eine-Stunde An- und Abfahrt 162

07.04.2007 163

Linie 015/24 von 6.28 Uhr bis 14.38 Uhr sowie eine-Stunde An- und Abfahrt 164

08.04.2007 165

Linie 016/23 von 6.23 Uhr bis 15.34 sowie eine-Stunde An- und Abfahrt 166

10.04.2007 167

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie 1,5 Stunden An- und Abfahrt 168

11.04.2007 169

Linie SB 50/24 von 6.10 Uhr bis 8.41 Uhr und von 16.12 Uhr bis 19.36 Uhr sowie 1,5 Stunden An- und Abfahrt 170

12.04.2007 171

Linie SB 50/24 geteilt 5,92 Stunden sowie 1,5-Stunden An- und Abfahrt 172

13.04.2007 173

Linie SB 50/24 geteilt 6,85 Stunden sowie 1,5-Stunden An- und Abfahrt 174

14.04.2007 175

Linie 759/25 9,02 Stunden sowie eine Stunde An- und Abfahrt 176

15.04.2007 177

Linie 016/23 von 6.23 Uhr bis 15.34 Uhr sowie eine-Stunde An- und Abfahrt 178

16.04.2007 179

Linie 751/25 von 5.56 Uhr bis 14.06 Uhr sowie 40 Minuten An- und Abfahrt 180

17.04.2007 181

Linie 762/20 und Linie 773/20 sowie eine Stunde An- und Abfahrt. 182

183

Im März 2007 ließ sich der Kläger ärztlich untersuchen. Mit Schreiben vom 27.03.2007 teilte er der Beklagten mit, es seien bei ihm am 15.03.2007 die allgemein fälligen Untersuchungen durchgeführt worden und bat um Überweisung von 122,57 € für die ärztliche Untersuchung sowie 51,00 € für die "Verlängerung Fahrg." Aus der, der Beklagten vorgelegten Quittung des Herrn Dr. med. L.-I. T. ergibt sich, dass der Kläger 122,57 € aufgewendet hat für "Augenärztl. + ärztl. Gutachten + Reaktionstest, Verlängerung P-Schein".

Mit Anwaltsschreiben vom 15.11.2006 hat der Kläger von der Beklagten u.a. Zuschläge von 25 % für die Monate Januar 2005 bis einschließlich Oktober-2006 für die Arbeitszeit über 173 Stunden sowie Zuschläge von 25-% für die Arbeit an 16 Sonntagen im Jahr 2006 und von 100 % für Feiertagsarbeit geltend gemacht. Mit Anwaltsschreiben vom 29.12.2006 hat er seine Ansprüche für die Monate Mai bis Oktober 2006 spezifiziert. 184

Mit einem am 20.03.2007 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger Klage erhoben. Mit einem weiteren Schriftsatz vom 29.05.2007 hat er die Klage erweitert. Die mit der Klageerweiterung geltend gemachten Ansprüche hat er gegenüber der Beklagten mit einem Telefaxschreiben vom 31.05.2007 geltend gemacht. Das Telefaxschreiben erreichte das Telefaxempfangsgerät der Beklagten am 31.05.2007 um 18.27-Uhr. Die Beklagte nahm von dem Schreiben am 31.05.2007 gegen 22.30-Uhr Kenntnis. 185

Der Kläger hat beantragt, 186

1. 187

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat Juli 2006 einen Betrag in Höhe von 1.489,64 € brutto, für August 2006 einen Betrag in Höhe von 1.671,85 € brutto, für September 2006 einen Betrag von 2.056,08 € brutto, für Oktober 2006 einen Betrag von 2.043,76 € brutto, für November 2006 einen Betrag von 1.383,72-€-brutto und für Dezember 2006 einen Betrag von 984,52 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 188

2. 189

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 490,96 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 190

3. 191

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 443,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 192

4. 193

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 240,17 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 194

5. 195

196

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat März 2007 einen Betrag in Höhe von 440,86 € brutto und für April 2007 einen Betrag in Höhe von 592,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

6. 197

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat April 2006 einen Betrag in Höhe von 905,58 € brutto, für den Monat Mai 2006 einen Betrag in Höhe von 2.186,02 € brutto und für den Monat Juni 2006 einen Betrag in Höhe von 1.945,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.05.2007 zu zahlen; 198

7. 199

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 254,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2007 zu zahlen; 200

8. 201

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 134,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 36,88 € seit dem 01.04.2007 sowie aus 97,28 € seit dem 01.05.2007 zu zahlen; 202

9. 203

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen weiteren Betrag in Höhe von 40,88 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 10,22 € seit dem 01.04.2007 sowie aus 10,22 € seit dem 01.05.2007 zu zahlen; 204

10. 205

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 173,57 € zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.04.2007 zu zahlen. 206

Die Beklagte hat beantragt, 207

die Klage abzuweisen. 208

Sie hat die Auffassung vertreten, die Pauschallohnvereinbarung im Arbeitsvertrag sei wirksam, und hat sich auch auf den Verfall der Ansprüche berufen. 209

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Beklagte durch Urteil vom 05.09.2007, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, verurteilt, an den Kläger für März-2007 339,46 €, für April 2007 389,53 €, für geteilte Dienste im Oktober-2006 25,55 €, für Feiertage im April 2007 229,13 €, für Sonntage im März und April 2007 120,06 € und für geteilte Dienste im März und April 2007 20,44 € nebst den beantragten Zinsen zu zahlen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. 210

Gegen das ihm am 12.10.2007 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 12.11.2007 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 14.01.2008 - mit einem am 14.01.2008 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 211

Er beantragt, 212

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.09.2007 - 10 Ca 1917/07 - teilweise abzuändern und 213

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Juli 2006 einen Betrag in Höhe von 1.489,64-€ brutto, für August 2006 einen Betrag in Höhe von 1.671,85-€ brutto, für September 2006 einen Betrag von 2.056,08-€ brutto, für Oktober 2006 einen Betrag von 2.043,76-€ brutto, für November 2006 einen Betrag von 1.383,72-€ brutto und für Dezember 2006 einen Betrag von 984,52-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 214

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 490,96-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 215

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 443,60-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 216

4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 214,62-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 217

5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat März 2007 einen Betrag in Höhe von 101,40-€ brutto und für April 2007 einen Betrag in Höhe von 203,20-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 218

6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat April 2006 einen Betrag in Höhe von 905,58-€ brutto, für den Monat Mai 2006 einen Betrag in Höhe von 2.186,02-€ brutto und für den Monat Juni 2006 einen Betrag in Höhe von 1.945,94-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.05.2007 zu zahlen; 219

7. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 24,96-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2007 zu zahlen; 220

8. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 14,10-€ brutto zu zahlen; 221

9. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 20,44-€ brutto nebst Zinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 10,22-€ seit dem 01.04.2007 sowie aus 10,22-€ seit dem 01.05.2007 zu zahlen; 222

10. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 122,57-€ zzgl. Zinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.04.2007 zu zahlen. 223

Die Beklagte beantragt, 224

die Berufung zurückzuweisen. 225

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze und den sonstigen Akteninhalt Bezug genommen. 226

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E : 227

I. 228

Über die Berufung des Klägers war durch Teilurteil gemäß § 301 Abs. 1 ZPO zu entscheiden, da nur ein Teil der Ansprüche zur Endentscheidung reif ist. Entscheidungsreif ist der Anspruch des Klägers auf Vergütung im April 2006 geleisteter Überstunden (Antrag zu 6.), auf Vergütung von im März und April 2007 geleisteter Überstunden, soweit das Arbeitsgericht der Klage nicht stattgegeben hat (Antrag zu 5.), auf Feiertagszuschläge für den 06.04. und 08.04.2007, soweit das Arbeitsgericht der Klage nicht stattgegeben hat (Antrag zu 7.), auf Sonntagszuschläge für März und April 2007, soweit das Arbeitsgericht der Klage nicht stattgegeben hat (Antrag zu 8.), auf den Zuschlag für geteilte Dienste für März und April 2007, soweit das Arbeitsgericht der Klage nicht stattgegeben hat (Antrag zu 9.) und auf Erstattung von Arztkosten (Antrag zu 10.). 229

II. 230

1. Die Berufung ist hinsichtlich der Ansprüche, über die durch Teilurteil zu entscheiden ist, zulässig (§§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO). Sie ist auch teilweise begründet. 231

2. Die Berufung ist hinsichtlich des Anspruchs des Klägers auf Vergütung im April 2006 geleisteter Überstunden in Höhe eines Teilbetrages von 603,32-€ brutto begründet; im Übrigen ist sie unbegründet. 232

Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger für geleistete Überstunden eine Vergütung zu zahlen, denn die Vereinbarung in Ziffer 6. b) des Arbeitsvertrages, dass durch den mit dem Kläger vereinbarten Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten ist, ist unwirksam. Dies hat zur Folge, dass dem Kläger eine Überstundenvergütung nach § 612 BGB zusteht. Ein Verfall des Anspruchs ist nicht eingetreten. 233

a) Nach § 310 Abs. 3 BGB finden die Vorschriften des Abschnitts 2 im Buch 2 (Recht der Schuldverhältnisse) des BGB bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (Verbraucherverträge) mit folgenden Maßgaben Anwendung: 234

1. 235

Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten als vom Unternehmer gestellt, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden; 236

2. 237

§ 305 c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 des BGB sowie Art. 29 a EGBGB finden auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte; 238

3. 239

Bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 u. 2 sind auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. 240

241

Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Vertrag zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher im Sinne von § 310 Abs. 3 BGB. Nach § 14 BGB ist Unternehmer u.a. eine natürliche Person, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt. Das trifft auf die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags zu.

Nach § 13 BGB ist Verbraucher jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zwecke abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Der Kläger erfüllte diese Voraussetzungen bei Abschluss des Arbeitsvertrags (BAG vom 25.05.2005, AP-Nr. 1 zu § 310 BGB). 242

b) Bei der Klausel in Ziffer 6. b) des Arbeitsvertrages der Parteien handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Nach § 305 Abs. 1 S. 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt. Die Beklagte hat einen Arbeitsvertragsvordruck verwendet und die dort vorgesehene Formulierung so geändert, dass durch den Wochen/Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten sein sollte. Damit gilt die Klausel nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB als von der Beklagten gestellt, wenn sie nicht durch den Kläger in den Vertrag eingeführt wurde. Das behauptet selbst die Beklagte nicht. Es kommt auch nicht darauf an, ob sie die Klausel mehrfach verwendet hat, denn nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB genügt die einmalige Verwendung im Fall des Klägers. 243

c) Nach § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. 244

Gegenstand der damit vorzunehmenden Inhaltskontrolle sind die einzelnen AGB-Bestimmungen, wenn sie inhaltlich trennbar und einzeln aus sich heraus verständlich sind. Es kommt darauf an, ob die AGB-Bestimmungen sprachlich und inhaltlich teilbar sind (BAG, Urteil vom 15.03.2005, AP Nr. 7 zu § 781 BGB; BGH, Urteil vom 25.06.2003, NJW 2003, S. 2899). Die Zerlegung einer ihrem Wortlaut nach eindeutig einheitlichen Regelung in mehrere selbständige Regelungen ist nicht zulässig (BAG vom 11.04.2006, NZA 2006, S. 1042, 1045). Die Teilbarkeit oder Unteilbarkeit von Klauseln ist mittels einer Streichung mit einem "blauen Stift" zu ermitteln (Blue-Pencil-Test). Maßgeblich ist, ob eine Klausel mehrere sachliche Regelungen enthält und ihre Teile sprachlich eindeutig abtrennbar sind. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen (BAG vom 12.03.2008 - 10 AZR 152/07 - Juris). 245

Nach diesen Grundsätzen unterliegt die Klausel, durch den Monatslohn sei alle anfallende Mehrarbeit abgegolten, einer von der Vereinbarung der Monatsvergütung in Ziffer 6 a) des Arbeitsvertrages getrennten Wirksamkeitskontrolle. Denn die Klauseln enthalten unterschiedliche sachliche Regelungen, auch wenn sie inhaltlich zusammenhängen. Die Festlegung des Monatslohns bezieht sich auf die Vergütung für die vom Kläger geschuldete Arbeitsleistung, während die Klausel, dass durch den Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten ist, zum Ausdruck bringt, einen weiteren Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung habe der Kläger nicht, vielmehr sei die Vergütung für anfallende Mehrarbeit in dem vereinbarten Monatslohn enthalten. Auch ohne Heranziehung der Vereinbarung in Ziffer 6. b) des Arbeitsvertrages bleibt die Vereinbarung des Monatslohns in Ziffer 6. a) verständlich. Ebenso ist die sprachliche Trennung ohne weiteres möglich. 246

247

d) Nach § 307 Abs. 3 BGB gilt u. a. § 307 Abs. 1 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen können nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam sein. Bei der nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vorzunehmenden Transparenzkontrolle kommt es mithin nicht darauf an, ob es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Die Transparenzkontrolle ist auch bei preisbestimmenden, leistungsbeschreibenden Vertragsklauseln, also bei Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung, vorzunehmen (Preis im ErfK, 8.-Aufl., §§ 305 - 310 BGB Rdn.-44). Ist die Vereinbarung, dass durch den Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten ist, nicht klar und verständlich und ergibt sich daraus eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB, kommt es mithin nicht darauf an, ob sie als nicht kontrollfähige Hauptleistungsabrede oder als kontrollfähige Preisnebenabrede anzusehen ist.

e) Von erheblicher Bedeutung für die Durchschaubarkeit und Verständlichkeit eines Klauselwerks ist, dass der Vertragspartner über den Inhalt und Umfang seiner Rechte informiert ist. Bestandteil des Transparenzgebots ist es daher, dass der Klauselinhalt möglichst weitgehend konkretisiert und hinreichend bestimmt zu fassen ist (BAG vom 14.08.2007, AP Nr. 2 zu § 6 ATG; BAG vom 13.03.2007, AP Nr. 26 zu § 307 BGB; Fuchs in Ullmer/Brandner/Hensen, AGB-Recht, 10. Aufl., § 307 BGB Rdn. 338). 248

Diesen Anforderungen wird die Klausel in Ziffer 6 b) des Arbeitsvertrages der Parteien nicht gerecht. Nach Ziffer 1.6 des Arbeitsvertrages ist der Kläger zu Mehrarbeit in zulässigem Umfang verpflichtet. In welchem Umfang Mehrarbeit zulässig ist, ergibt sich aus § 7 Abs. 1 und 2 des MTV vom 24.05.2005 bzw. den entsprechenden tariflichen Regelungen der vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltenden Tarifverträge. Danach wird auf die Arbeitszeitobergrenzen in § 3 ArbZG Bezug genommen und von den weiteren Verlängerungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 ArbZG Gebrauch gemacht. Die Geltung der tarifvertraglichen Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung ist in Ziffer 10 des Arbeitsvertrages vereinbart. Bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen in Ziffern 1.6 und 6. b) sowie der Verweisungsklausel in Ziffer 10. des Arbeitsvertrages war für den Kläger somit erkennbar, dass er zu Mehrarbeit in den Grenzen des § 3 ArbZG bzw. der tarifvertraglichen Bestimmungen verpflichtet war und durch den vereinbarten Monatslohn nur zulässige Mehrarbeit abgegolten sein sollte. 249

Dadurch war er aber noch nicht hinreichend darüber informiert, in welchem Umfang die Beklagte Mehrarbeit vergüten wollte. Denn eine Konkretisierung der Anzahl der zu erwartenden Mehrarbeitsstunden enthält die Klausel nicht. Einerseits hat die Beklagte mit dem Kläger daher vereinbart, dass er zu Mehrarbeit verpflichtet ist und andererseits hat sie offengelassen, welche Gegenleistung sie für die Mehrarbeit erbringt. Sie hat dem Kläger auch nicht etwa durch Angabe der Anzahl der Mehrarbeitsstunden, die mit dem Monatslohn abgegolten sind, zu erkennen gegeben, wie viele Arbeitsstunden im Monat er höchstens als Gegenleistung für den vereinbarten Monatslohn zu leisten hat und ihm damit ermöglicht, zu errechnen, welchen Stundenlohn er erhält, wenn er während der regulären Arbeitszeit zuzüglich der Arbeitszeit, die mit dem Monatslohn abgegolten ist, eingesetzt wird. Im Arbeitsvertrag fehlt mithin eine Information darüber, in welcher Höhe der Kläger Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung hat. Dies benachteiligt ihn unangemessen im Sinne von §-307 Abs. 1 S. 2 BGB (ebenso Hümmerich, NZA 2003, S. 753, 757; Lakies, AGB im Arbeitsrecht, Rdn. 702 ff.). 250

251

f) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt der Vertrag gemäß § 306 Abs. 1 BGB im Übrigen wirksam. Soweit die Bestimmungen unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 306 Abs. 2 BGB). Für die Vergütung einer Arbeitsleistung besteht eine gesetzliche Vorschrift in § 612 BGB. Nach §-612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Die Leistung von nicht durch Freizeit ausgeglichener Mehrarbeit durch den Kläger war nur gegen eine Vergütung zu erwarten. Während bei leitenden Angestellten regelmäßig eine Vergütung unabhängig von der Arbeitszeit vereinbart wird, ist dies bei sonstigen Arbeitnehmern im Allgemeinen nicht der Fall (BAG vom 17.03.1982, AP Nr. 33 zu § 612 BGB). Wird kein Freizeitausgleich gewährt, ist diesen Arbeitnehmern daher grundsätzlich Vergütung für Überstunden zu zahlen (BAG vom 04.05.1994, AP Nr. 1 zu §-1TVG Tarifverträge Arbeiterwohlfahrt).

Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, ist nach § 612 Abs. 2 BGB bei Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. § 612 Abs. 2 gilt auch, wenn eine Vergütungsvereinbarung unwirksam ist (BAG vom 28.09.1994, AP Nr. 38 zu §-2 BeschFG 1985). Da Gebühren für vom Kläger erbrachte Überstunden nicht bestehen, richtet sich die Höhe seines Vergütungsanspruchs danach, welche Vergütung für die von ihm erledigte Mehrarbeit üblich ist. 252

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im öffentlichen Dienst die als die übliche Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB anzusehende Vergütung die tarifliche Vergütung, weil es im öffentlichen Dienst herrschende Übung ist, nach Tarif zu vergüten (BAG vom 25.01.1989, AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985; BAG vom 26.09.1990, AP Nr. 9 zu § 2 BeschFG 1985). Diese Rechtsprechung kann nicht uneingeschränkt auf private Unternehmen übertragen werden. Ist etwa eine Vergütungsvereinbarung wegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nichtig und zahlt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine übertarifliche Vergütung, ist Richtschnur für die Ermittlung der "üblichen Vergütung" die Vergütung, die der Arbeitgeber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten zahlt (BAG vom 26.05.1993, AP Nr. 2 zu § 612 BGB Diskriminierung). 253

g) Auch im vorliegenden Streitfall ist die tarifvertragliche Vergütung nicht die "übliche Vergütung". Die Tarifverträge für das private Omnibusgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen finden nicht aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG Anwendung. Hiervon ist auszugehen, da weder der Kläger noch die Beklagte dies geltend gemacht haben. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Beklagte anderen Arbeitnehmern, die mit dem Kläger vergleichbar sind, die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung für Mehrarbeit zahlt. Sie hat hierzu vorgetragen, mit zwei weiteren Arbeitnehmern, die wie der Kläger im Gelegenheits- und im Linienverkehr eingesetzt worden seien, habe sie eine entsprechende Pauschallohnvereinbarung abgeschlossen. Den übrigen Arbeitnehmern, die ausschließlich im Linienverkehr eingesetzt seien, zahle sie einen Stundenlohn. Dies hat der Kläger nicht gemäß § 138 ZPO mit Gegentatsachen bestritten. Auszugehen ist somit davon, dass die Beklagte jedenfalls den mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmern, die auch im Gelegenheitsverkehr eingesetzt sind, die tarifvertragliche Vergütung für Mehrarbeit nicht zahlt. 254

Ist aber die "übliche Vergütung" vergleichbarer Arbeitnehmer für Mehrarbeit nicht die tarifvertragliche Vergütung, kommt nur in Betracht, die mit dem Kläger vereinbarte Vergütung für die Ermittlung der nach § 612 BGB zu bestimmenden Vergütung heranzuziehen. Die 255

Fortzahlung der vereinbarten Vergütung für Mehrarbeit entspricht auch der Üblichkeit, sofern keine Tarifverträge angewandt werden. Da die Parteien in Ziffer 6 a) des Arbeitsvertrages einen Monatslohn vereinbart haben, hängt somit die Höhe der an den Kläger zu zahlenden Mehrarbeitsvergütung davon ab, welche Vereinbarungen die Parteien bezüglich des Umfangs der monatlichen Arbeitsleistung getroffen haben, die der Kläger als Gegenleistung für den Monatslohn schuldet. Insoweit verweist Ziffer 10 des Arbeitsvertrages auf die für die Beklagte geltenden Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr in ihrer jeweiligen Fassung. Diese finden nach dem Wortlaut der Bezugnahmeklausel "im Übrigen", also soweit der Arbeitsvertrag keine eigene Regelung enthält, Anwendung. Zur Arbeitszeit ist in Ziffer 1.6 des Arbeitsvertrages der Parteien lediglich vereinbart, dass der Kläger zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in zulässigem Umfang verpflichtet ist. Welche Arbeitszeit als Mehrarbeit und welche als Normalarbeitszeit anzusehen ist, ergibt sich daher aus den in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen.

Danach hatte der Kläger im April 2006 eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5-Stunden wöchentlich (§ 7 Abs. 1 S. 1 MTV vom 24.05.2005). Die von ihm für diesen Monat angesetzte monatliche regelmäßige Arbeitszeit von 167-Stunden ist jedenfalls nicht überhöht (38,5 : 7 x 30 = 165). Da die Vereinbarung über die pauschale Abgeltung aller anfallenden Mehrarbeit in Ziffer 6. b) des Arbeitsvertrages unwirksam ist, war der in Ziffer 6. a) vereinbarte Monatslohn mithin im April 2006 für 167 Stunden geschuldet. Daraus errechnet sich für diesen Monat, ausgehend von einem Monatslohn von 1.891,78 €-brutto (=-3.700,00 DM), ein Stundenlohn von 11,33 € brutto, der auch als Mehrarbeitsvergütung zu zahlen ist. Zu Unrecht geht der Kläger insoweit von einem Stundenlohn von 12,48 € aus. Sein Monatslohn wurde erst ab Juli 2006 auf 2.084,72-€ brutto erhöht. 256

Einen Zuschlag von 25 % auf die Mehrarbeitsvergütung kann der Kläger hingegen nicht verlangen. Da er nicht substantiiert dargelegt hat, dass die Beklagte den mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern, die im Gelegenheits- und Linienverkehr eingesetzt werden, Mehrarbeitszuschläge zahlt, kann der Mehrarbeitszuschlag nach § 13 Abs. 2 MTV nicht als Bestandteil der üblichen Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB angesehen werden. 257

h) Bei Bestimmung der Höhe der an den Kläger zu zahlenden Mehrarbeitsvergütung kann nicht zugunsten der Beklagten berücksichtigt werden, dass die Parteien den Arbeitsvertrag vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes geschlossen haben. Eine sog. geltungserhaltende Reduktion ist im Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vorgesehen. Der Gesetzgeber hat sich mit Art.-229 § 5 EGBGB für die Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB auch auf Verträge entschieden, die bei ihrem Abschluss noch nicht dem Anwendungsbereich des Rechts Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterfielen. Durch die Überleitungsvorschrift war den Arbeitsvertragsparteien ein zeitlicher Spielraum eröffnet, sich auf die geänderte rechtliche Lage einzustellen. Die Vertragsparteien können nicht davon ausgehen, dass die rechtliche Beurteilung einzelner Vertragsregelungen während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses unverändert bleibt (BAG vom 19.12.2007, NZA 2008, S.-464). 258

Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung zur Schließung der durch die unwirksame Pauschalvereinbarung entstandenen Vertragslücke sind nicht gegeben. Die ergänzende Vertragsauslegung bietet bei Altverträgen lediglich dann die Möglichkeit einer flexiblen Korrektur, wenn der Wegfall der unwirksamen Klausel sich nicht durch dispositives Gesetzesrecht füllen lässt und zu einem Ergebnis führt, das den beiderseitigen Interessen nicht in vertretbarer Weise Rechnung trägt (BAG vom 19.12.2007, a.a.O.; BAG vom 28.11.2007, NZA 2008, S. 293; BAG vom 24.10.2007, AP Nr. 32 zu § 307 BGB). Im 259

vorliegenden Streitfall steht mit § 612 BGB dispositives Gesetzesrecht für den zu regelnden Sachverhalt zur Verfügung. Schon aus diesem Grund ist eine ergänzende Vertragsauslegung nicht vorzunehmen.

i) Der Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung für April 2006 ist nicht verfallen. Dies gilt auch, wenn die Ausschlussklausel nach §-21 Abs. 2 und 3 MTV Anwendung findet. Die Vereinbarung in Ziffer 10. des Arbeitsvertrages, dass das Arbeitsverhältnis "im Übrigen" den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Omnibusverkehr unterliegt, ist dahingehend auszulegen, dass die tariflichen Regelungen gelten sollen, soweit eine einzelvertragliche Regelung nicht getroffen wurde. Hinsichtlich des Erfordernisses der Geltendmachung von Ansprüchen ist arbeitsvertraglich nichts vereinbart. 260

Fraglich ist allerdings, ob der Anspruch des Klägers nach § 21 Abs. 2 S. 1 MTV innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen war. Es handelt sich nicht um einen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag, sondern um einen Anspruch nach § 612 BGB. Da nach dem Wortlaut des § 21 Abs. 2 S. 1 MTV Ansprüche auf Mehrarbeit, auf Zulagen, Erstattung von Barauslagen und alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb der dort genannten Frist geltend zu machen sind, kommt in Betracht, dass sich auch der Satzteil "Ansprüche aus Mehrarbeit" nur auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag bezieht. Selbst wenn dies nicht zutrifft, ist ein Verfall nach §-21 Abs. 2 S. 1 MTV jedoch nicht eingetreten. Denn der Anspruch des Klägers auf die Mehrarbeitsvergütung für April 2006 war nicht vor dem 30.04.2007 fällig und wurde bis zum 30.06.2007 schriftlich geltend gemacht. 261

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält keine Vereinbarung zur Fälligkeit des Anspruchs des Klägers auf eine Mehrarbeitsvergütung, so dass insoweit die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel nach Ziffer 10 Anwendung findet. Damit gilt für die Fälligkeit des Anspruchs § 13 Abs. 3 S. 4 MTV. Diese tarifvertragliche Bestimmung regelt entgegen der Überschrift zu § 13 MTV nicht nur die Fälligkeit von Mehrarbeitszuschlägen. Sie bezieht sich vielmehr auf die gesamte Mehrarbeitsvergütung. 262

Ihre Anwendung wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beklagte nicht gemäß § 13 Abs. 3 S. 2 MTV in der jeweiligen Entgeltabrechnung oder einer gesonderten Aufzeichnung nachgewiesen hat, welche Mehrarbeit noch durch Freizeit ausgeglichen werden muss. Denn auf den Fälligkeitszeitpunkt der Mehrarbeitsvergütung hat dies nach dem Wortlaut des § 13 Abs. 3 S. 4 MTV keine Auswirkungen. Es ist auch nicht etwa deshalb ein früherer Fälligkeitszeitpunkt anzunehmen, weil die Beklagte dem Kläger keinen Freizeitausgleich für die im April 2006 geleisteten Überstunden gewährt hat. Das Unterbleiben eines Freizeitausgleichs schließt die Geltung des § 13 Abs.-3 S. 4 MTV ebenfalls nicht aus. Da eine arbeitsvertragliche Vereinbarung zu Fragen des Freizeitausgleichs nicht getroffen wurde, ergibt sich vielmehr aus Ziffer 10 des Arbeitsvertrages, dass auch insoweit die tarifvertraglichen Regelungen Anwendung finden. Deshalb ist die Fälligkeit der Mehrarbeitsvergütung des Klägers nicht schon nach § 614 BGB nach Ableistung der Mehrarbeit Ende April 2006 eingetreten. 263

Mit seinem Schreiben vom 31.05.2007 hat der Kläger den Anspruch auch rechtzeitig geltend gemacht. Die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit ist zweifellos eingehalten. Der Kläger hat aber auch die Ausschlussfrist nach § 21 Abs. 2 S. 3 MTV gewahrt. Denn die Beklagte hat von seinem Schreiben vom 31.05.2007 am selben Tag Kenntnis erlangt. Auch die vorgeschriebene Schriftform ist durch die Übermittlung per Telefax gewahrt (BAG vom 11.10.2000, AP Nr. 153 zu § 4 TVG Ausschlussfrist). Somit bedarf es keiner Entscheidung, ob die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf diese tarifvertragliche Regelung der 264

Inhaltskontrolle standhält.

h) Die Mehrarbeitsvergütung für April 2006 beträgt 603,32 € brutto, da der Kläger in diesem Monat 53,52 Überstunden geleistet hat (11,33 € x 53,52 = 603,32 €). Welche Zeiten zur Ermittlung der Mehrarbeitsvergütung zu berücksichtigen sind, ergibt sich aus §§ 9 und 10 MTV. Eine eigene Regelung über die Arbeitsbewertung enthält der Arbeitsvertrag der Parteien nicht, so dass auch insoweit gemäß Ziffer 10 des Arbeitsvertrages die tarifvertraglichen Regelungen Anwendung finden. 265

Die Beklagte hat nicht bestritten, dass der Kläger gemäß § 9 MTV am 14.04.2006 11,32 Stunden, am 15.04.2006 11,55 Stunden, am 16.04.2006 11,32 Stunden, vom 18.04. bis 21.04.2006 jeweils 7,92 Stunden, am 22.04.2006 11,55 Stunden und am 23.04.2006 10,18 Stunden eingesetzt war oder Pausen von weniger als 20 Minuten anfielen. Hinsichtlich des 24.04. bis 28.04.2006 ist zwischen den Parteien unstreitig geworden, dass die Dauer der An- und Abfahrt jeweils 40 Minuten beträgt, so dass für diese Tage eine Einsatzzeit von jeweils 8,83 Stunden anzusetzen ist. Für den 29.04.2006 hat der Kläger zunächst vorgetragen, er sei um 4.30 Uhr am Betriebshof abgefahren. Aus den von ihm vorgelegten handschriftlichen Notizen ergibt sich aber, dass er erst um 5.00 Uhr abgefahren ist. Da die Beklagte nicht substantiiert bestritten hat, dass seine Arbeitszeit an diesem Tag um 17.30-Uhr geendet hat, ergibt sich abzüglich der unstreitigen Pause von insgesamt einer Stunde für den 29.04.2006 eine Arbeitszeit von 11,5 Stunden. Die Darlegungen des Klägers zu seiner Arbeitszeit am 30.04.2006 sind widersprüchlich. Einerseits behauptet er in seinem klageerweiternden Schriftsatz vom 29.05.2007, er sei um 8.30 Uhr vom Hotel nach Taubersbischofsheim gefahren und um 16.30 Uhr zurückgekehrt, während es andererseits in seinen handschriftlichen Aufzeichnungen heißt, er sei um 10.00 Uhr nach Hochberg gefahren und um 20.00 Uhr zurückgekehrt. Damit kann nicht festgestellt werden, dass der Kläger am 30.04.2006 Mehrarbeit geleistet hat. 266

Vom 01.04.2006 bis 13.04.2006 war der Kläger unstreitig arbeitsunfähig krank. Er hat insoweit seine ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit mit neun Arbeitstagen zu jeweils 7,7 Stunden reguläre Arbeitszeit angegeben, ohne dass die Beklagte dem entgegengetreten ist. Da die Beklagte auch nicht vorgetragen hat, er habe am 30.04.2006 weniger als die reguläre Arbeitszeit von 7,7-Stunden gearbeitet, ist auch für diesen Tag von einer regulären Arbeitszeit von 7,7-Stunden auszugehen. Damit ergibt sich für den gesamten Monat April 2006, dass für die Berechnung des Anspruchs auf Mehrarbeitsvergütung eine Arbeitszeit von 220,25 Stunden zugrundezulegen ist. Abzüglich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 167 Stunden verbleiben mithin 53,52-Stunden zu vergütender Mehrarbeit. 267

Eine höhere Mehrarbeitsvergütung kann der Kläger für diesen Monat hingegen nicht verlangen. Seine Behauptung, am 21.04.2006 weitere 2,5 Stunden wegen einer Fahrt zu einer Reparaturwerkstatt geleistet zu haben, hat er nicht unter Beweis gestellt. Wie ausgeführt, hat er auch keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Sein Stundenlohn betrug im April 2006 noch nicht 12,48-€. 268

i) Die Mehrarbeitsvergütung ist nach §§ 286 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB ab dem 01.05.2007 in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. Einer Mahnung bedurfte es nicht, da nach § 13 Abs. 3 S. 4 MTV die Mehrarbeit mit der Aprilabrechnung des Folgejahres zu vergüten ist. 269

3. Die Beklagte ist außerdem verpflichtet, an den Kläger - über die ihm vom Arbeitsgericht zuerkannten Beträge hinaus - für März 2007 eine weitere Vergütung in Höhe von 75,74 € brutto und für April 2007 eine weitere Vergütung in Höhe von 181,82 € brutto zu zahlen. 270

a) Mit dem Antrag zu 5. verlangt der Kläger restliche Mehrarbeitsvergütung für März und April 2007, soweit das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat. Da die Vereinbarung in Ziffer 6. b) des Arbeitsvertrages über die pauschale Abgeltung aller anfallenden Mehrarbeit mit dem Monatslohn unwirksam ist, hat der Kläger auch für diese Monate Anspruch auf eine Mehrarbeitsvergütung gemäß § 612 BGB. Die "übliche Vergütung" für die Mehrarbeit des Klägers ist die vereinbarte Arbeitsvergütung (s. o.). Diese betrug im März und April 2007 jeweils 2.084,72 € brutto, so dass sich bei einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 167 Stunden ein Stundenlohn von 12,48 € brutto ergibt. 271

Bei einem Einsatz des Klägers im Liniendienst musste er unstreitig seine Arbeit auf dem Betriebshof antreten und von dort aus zur Endhaltestelle fahren. Er musste auch zum Betriebshof zurückkehren. Diese Fahrten rechnen entweder zu den Lenkzeiten gemäß § 9 Abs. 1 a MTV oder zu den Vorbereitungszeiten gemäß § 9 Abs. 1 b MTV, so dass auch für sie eine Mehrarbeitsvergütung zu zahlen ist. 272

Zwischen den Parteien ist im Berufungsverfahren nicht mehr streitig, dass der Kläger, wenn er bei Einsätzen mit Bussen der Linie SB 50/24 geteilte Dienste wahrzunehmen hatte, zwei Stunden für die An- und Abreise von und zum Betriebshof benötigt hat. Sie haben ferner unstreitig gestellt, dass die An- und Abfahrtszeiten beim Einsatz mit Bussen der Linie 751/25 40 Minuten betrugen. Nicht streitig ist ferner, dass der Kläger für die An- und Abreise bei Einsätzen mit anderen Linienbussen eine Stunde benötigte. Damit sind die vom Arbeitsgericht vorgenommenen Abzüge teilweise neu zu beurteilen. Dabei hat die Behauptung der Beklagten, sie zahle mit Ausnahme der Linie SB 50/24 eine pauschale Vergütung für 30 Minuten pro An- und Abfahrt, unberücksichtigt zu bleiben. Denn eine entsprechende Vereinbarung mit dem Kläger hat sie nicht dargelegt. 273

Am 23.03. und 30.03.2007 war der Kläger nach seinen, von der Beklagten nicht bestrittenen, Darlegungen im geteilten Dienst der Linie SB 50/24 tätig, hat allerdings nur jeweils 1,5 Stunden für die An- und Abfahrt angesetzt. Nachdem das Arbeitsgericht jeweils 0,5 Stunden in Abzug gebracht hat, nach dem unstreitigen Vorbringen bei geteilten Diensten und einem Einsatz mit Bussen der Linie SB 50/24 sogar An- und Abfahrtszeiten von zwei Stunden anfallen, ist die weitere Forderung des Klägers für eine Stunde Mehrarbeit begründet. Hinzu kommen für den 25.03., 26.03., 27.03. und 30.03.2007 jeweils eine Stunde An- und Abfahrtszeit, so dass die Beklagte für März 2007 eine zusätzliche Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 62,40 € brutto zu zahlen hat. 274

Bei der vom Kläger geltend gemachten Mehrarbeitsvergütung für April 2007 hat das Arbeitsgericht für den 12.04. und 13.04.2007 jeweils 0,5 Stunden An- und Abreisezeit abgezogen. Da der Kläger auch an diesen Tagen nach seinen, von der Beklagten nicht bestrittenen, Darlegungen mit einem Bus der Linie SB-50/24 im geteilten Dienst eingesetzt war, hat er Anspruch auf eine weitere Mehrarbeitsvergütung für eine Stunde. Außerdem hat das Arbeitsgericht die vom Kläger für den 01.04., 02.04., 03.04., 05.04., 06.04., 07.04., 08.04., 14.04., 15.04., 16.04. und 17.04.2007 geltend gemachten An- und Abfahrtszeiten abgezogen. Für den 02.04., 05.04. und 16.04.2007 steht ihm jedoch die Mehrarbeitsvergütung für jeweils 40 Minuten zu, da er an diesen Tagen mit einem Bus der Linie 751/25 gefahren ist. Im Übrigen war er auf sonstigen Linien eingesetzt, so dass insoweit An- und Abfahrtszeiten von jeweils einer Stunde zu vergüten sind. Insgesamt hat der Kläger daher für April 2007 Anspruch auf eine weitere Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 137,28 € brutto (11 Stunden x 12,48-€). 275

Eine darüber hinausgehende Mehrarbeitsvergütung für März und April 2007 kann der Kläger nicht verlangen. Hinsichtlich der An- und Abfahrtszeiten beruht die Berechnung des 276

Zahlungsanspruchs auf dem in der Berufungsinstanz unstreitig gewordenen Parteivorbringen. Zuschläge für die Mehrarbeit kann der Kläger nicht verlangen (s. o.).

b) Mit dem Antrag zu 7. verlangt der Kläger restliche Feiertagsvergütung für den 06.04. und 08.04.2007, mit dem Antrag zu 8. Sonntagszuschläge für den 25.03., 01.04., 08.04. und 15.04.2007, mit dem Antrag zu 9. Zuschläge für geteilte Dienste für den 23.03., 30.03., 12.04. und 13.04.2007. Die Vereinbarung über die Abgeltung aller anfallenden Mehrarbeit durch den Monatslohn in Ziffer 6 b) des Arbeitsvertrages bezieht sich nicht auf Feiertags- und Sonntagsarbeit. Nach Ziffer 10 des Arbeitsvertrages finden daher insoweit die tarifvertraglichen Regelungen über Sonn- und Feiertagszuschläge Anwendung (§ 13 Abs. 4 und 6 MTV). Anwendung findet auch die tarifvertragliche Regelung über den Zuschlag für geteilte Dienste (§ 13 Abs.-9 MTV). Da der Kläger seine Ansprüche für März und April 2007 am 31.05.2007 schriftlich geltend gemacht hat, sind sie nicht nach § 21 MTV verfallen. 277

Für den 06.04. und 08.04.2007 hat der Kläger Anspruch auf den Feiertagszuschlag nach § 13 Abs. 6 MTV in Höhe weiterer 24,96 € brutto. Denn das Arbeitsgericht hat für diese Tage die An- und Abfahrtszeit von jeweils einer Stunde nicht berücksichtigt, die nach dem in der Berufungsinstanz unstreitig gewordenen Vorbringen der Parteien geleistet wurde. Für den 25.03.2007 hat der Kläger Anspruch auf den Sonntagszuschlag nach § 13 Abs. 4 MTV für eine weitere Stunde An- und Abfahrtszeit in Höhe von 3,12 € brutto. Für jeweils eine Stunde An- und Abfahrtszeit am 01.04., 08.04. und 15.04.2007 kann der Kläger 9,36 € brutto verlangen. Schließlich hat er Anspruch auf den Zuschlag von 5,11-€ nach § 13 Ziffer 9 MTV für den 23.03. und 30.03.2007 sowie den 12.04 und 13.04.2007, weil er an diesen Tagen nach seinem, von der Beklagten nicht bestrittenen, Vorbringen im geteilten Dienst eingesetzt war. Für März und April-2007 ergibt sich daher jeweils ein weiterer Zahlungsanspruch von 10,22-€. Insgesamt hat die Beklagte daher an Zuschlägen für diese Monate zusätzlich 57,88 € brutto zu zahlen. 278

c) Einen Teilbetrag in Höhe von 199,68 € (Antrag zu 5.) hat die Beklagte nach § 291 BGB ab dem 06.06.2007 zu verzinsen, einen weiteren Teilbetrag von 10,22 € nach §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB ab dem 01.04.2007 sowie einen weiteren Teilbetrag von 35,18 € nach §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB ab dem 01.05.2007, da die Zuschläge nach § 13 Abs. 4, 6, 9 MTV gemäß § 614 BGB am Monatsende fällig waren. 279

4. Begründet ist schließlich der Antrag des Klägers zu 10. Nach Ziffer 10. des Arbeitsvertrages der Parteien findet auch § 6 Abs. 3 MTV auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Kläger hat einen Beleg vorgelegt, aus dem hervorgeht, dass ihm Kosten in Höhe von 122,57 € entstanden sind für ein augenärztliches und ärztliches Gutachten sowie einen Reaktionstest. Anhaltspunkte dafür, dass er sich einer Spezialuntersuchung unterzogen hat, sind daraus nicht ersichtlich. Der Auffassung der Beklagten, Kosten für eine augenärztliche Untersuchung seien nicht zu ersetzen, ist nicht zu folgen. Aus dem Wortlaut des § 6 Abs. 3 MTV lässt sich dies nicht entnehmen. 280

Einwendungen gegen den Zinsanspruch hat die Beklagte nicht erhoben. 281

III. 282

Nach dem Grundsatz der Einheitlichkeit der Kostenentscheidung bleibt diese dem Schlussurteil vorbehalten. 283

Die Rechtsfrage, ob die Klausel in Ziffer 6 b des Arbeitsvertrages unwirksam ist und wie sich die Mehrarbeitsvergütung des Klägers bemisst, hat nach Auffassung der Berufungskammer 284

grundsätzliche Bedeutung im Sinne von §-72 Abs.-2 Nr. 1 BGB. Soweit die Beklagte im zweiten Rechtszug zur Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung verurteilt wurde (603,32 € für April 2006, 62,40 € für März 2007 und 137,28 € für April 2007), war die Revision daher zuzulassen. Dasselbe gilt, soweit die Berufung wegen des Anspruchs des Klägers auf einen Zuschlag von 25 %, ausgehend von einem Stundenlohn von 11,33 € (April 2006) bzw. 12,48 € (März und April 2007) zurückgewiesen und angenommen wurde, der Kläger habe lediglich Anspruch auf eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe des vereinbarten Grundlohnes. Dies trifft für einen Betrag in Höhe von 201,38 € brutto zu (151,46 € für April 2006, 49,92 € für März und April 2007).

Im Übrigen sind Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung nicht entscheidungserheblich. Auch sind die Voraussetzungen für eine Divergenzrevision nicht ersichtlich (§ 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG). 285

R E C H T S M I T T E L B E L E H R U N G 286

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien 287

REVISION 288

eingelegt werden, soweit sie zugelassen wurde. 289

Die Revision muss 290

innerhalb einer Notfrist * von einem Monat 291

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim 292

Bundesarbeitsgericht, 293

Hugo-Preuß-Platz 1, 294

99084 Erfurt, 295

Fax: (0361) 2636 - 2000 296

eingelegt werden. 297

Die Revision ist gleichzeitig oder 298

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils 299

schriftlich zu begründen. 300

Die Revisionsschrift und die Begründung der Revision müssen von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 301

1. Rechtsanwälte, 302

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammen-schlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 303

304

3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 305

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision - eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! - wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006 (BGBl. I S. 519). 306

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 307

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE